

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 HASIL PENELITIAN**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat KUD “BATU”**

Koperasi adalah salah satu urat nadi perekonomian bangsa Indonesia seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No 25 Tahun 1992 pasal 14 yang mengungkapkan tentang fungsi, peran dan prinsip koperasi. Sebagai salah satu badan usaha, KUD “BATU” telah ikut berperan dalam mewujudkan cita-cita tersebut. Pada Tanggal 20 Oktober 1972 berdasarkan SK. Bupati Kepala Daerah tingkat II Malang dengan Nomor D 2075 / K-1972, dibentuklah Badan suatu wadah kegiatan ekonomi khususnya dalam rangka usaha pengadaan pangan. Pada saat itu wilayah kecamatan Batu telah terdapat beberapa koperasi buah-buahan “MALUSIANA”, koperasi sayur-mayur “PusKopSuma”, koperasi bunga dan tanaman hias “MAWAR”, koperasi susu sapi “TIRTO WALUYO”, koperasi tersebut ternyata tidak dapat berfungsi dan berkembang dengan baik, karena situasi dan kondisi yang kurang memungkinkan akhirnya koperasitersebut serta BUUD Kecamatan Batu dikukuhkan berdasarkan SK Bupati Kepala Daerah Tingkat II Malang tanggal 28 Januari 1976 Nomor Ek/IU164/76. Kemudian pada tahun 1978 untuk pertama kalinya BUUD Batu mengadakan Rapat Anggota pada tanggal 26 April 1978 dengan berdasarkan Inpres Nomor: 2 tahun 1978 tentang pendirian KUD dengan nama “BEBARENGAN ANGGAYUH TENTREME URIP” yang sering disebut dengan KUD “BATU”.

Pada Rapat Anggota tersebut menunjuk 5 orang sebagai penanda tangan Akta Pendirian KUD "BATU", yaitu:

1. H. Kadar (alm) Songgokerto
2. Wadjib (alm) Sisir
3. Kawedar (alm) Tulungrejo
4. D. Koeswoprajitno Sisir
5. Soedarjo, BBA. Sisir

#### **4.1.2 Lokasi KUD “BATU”**

KUD “BATU” Malang beralamatkan di Jl. Diponegoro No. 8 Batu Malang. Jalan Diponegoro ini merupakan jalan penghubung antara kota Batu dan kota Malang. Jarak dari kota Malang kurang lebih 15 km kearah barat.

KUD “BATU” juga memiliki pabrik pengolahan susu serta penampungan susu yang berlokasi di jalan raya Beji Batu. Ketinggian wilayah kerja pabrik pengolahan susu KUD “BATU” berkisar 690 meter-1.100 meter di atas permukaan laut, suhunya berkisar 18 - 26 °C dengan curah hujan 2.078 mm/tahun.

#### **4.1.3 Visi dan Misi KUD “BATU”**

Dalam menjalankan kegiatannya, KUD “BATU” merujuk pada visi dan misi yang diterapkan. Adapun visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

Visi KUD “BATU”

KUD “BATU” menjadi koperasi yang bertujuan menggalang kerjasama untuk memajukan kepentingan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam pemenuhan kebutuhan”.

Misi KUD “BATU”

KUD “BATU” bertujuan menumbuh kembangkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”.

#### **4.1.4 Prestasi KUD “BATU”**

Dari tahun ke tahun KUD “BATU” mengalami perkembangan yang pesat sekali, baik di bidang usaha organisasi maupun keanggotaannya. Pada permulaan berdirinya KUD “BATU” hanya mempunyai beberapa unit usaha antara lain: usaha susu sapi perah, unit usaha pengadaan pangan, unit usaha simpan pinjam. Namun, pada saat ini KUD “BATU” sudah memiliki 10 unit usaha.

Berkat usaha dan kerjasama yang baik serta keuletannya sehingga pada tahun 1990 KUD “BATU” mampu berprestasi sebagai KUD terbaik tingkat nasional. Pada tahun 1994 sampai dengan tahun 1996 dinobatkan sebagai KUD mandiri tingkat nasional.

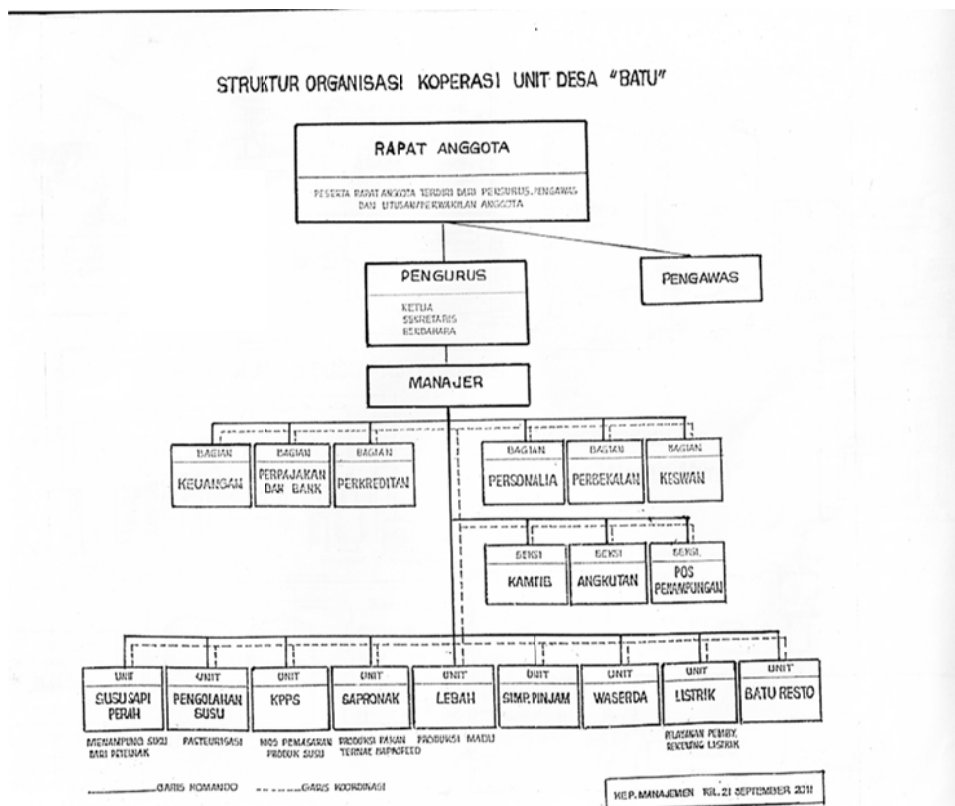
#### **4.1.5 Struktur Organisasi KUD “BATU”**

Untuk menjamin kelancaran aktivitas perusahaan maka diperlukan koordinasi dalam aktivitas tersebut. Sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terarahkan dan terjalin kerjasama yang baik antara bawahan dan atasan. Struktur organisasi KUD “BATU” ini berbentuk lini. Pada struktur KUD “BATU” kekuasaan tertinggi dipegang oleh Rapat Anggota Tahunan (RAT). KUD “BATU” ini merupakan organisasi ekonomi yang kekuasaan tertinggi pada anggota yang kemudian melalui pengurus pleno dilimpahkan pada pengurus

harian yang selanjutnya sebagai pelaksana usaha. Pengurus harian mengangkat seorang manajer.

Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi KUD “BATU” dapat dilihat dalam gambar 4.1.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi KUD “BATU”**



Sumber: KUD “BATU”, Tahun 2015

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing komponen dalam struktur organisasi KUD “BATU” adalah sebagai berikut:

#### 1. Rapat Anggota

- a. Penyusunan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

- b. Kebijakan umum dalam organisasi, manajemen dan usaha koperasi.
- c. Pemilihan, pengangkatan, dan pemberhentian pengurus dan badan pengawas, membuat rencana kerja, rencana anggaran pendapatan, dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- d. Pengesahan pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
- e. Pembagian Sisa Hasil Usaha
- f. Penggabungan, peleburan, pembagian, dan pembubaran koperasi.

## 2. Pengurus

- a. Memimpin organisasi dan usaha koperasi
- b. Melakukan segala perbuatan hukum untuk dan atas nama koperasi serta mewakilinya dihadapan dan di luar pengadilan.
- c. Menyusun pembagian kerja atau tugas diantara pengurus secara tertulis.
- d. Bertanggung jawab kepada Rapat Anggota, dengan membuat laporan pertanggung jawaban tahunan.
- e. Menyelenggarakan pembinaan terhadap anggota guna meningkatkan kemampuan usahanya, memimpin dan mengawasi serta mengendalikan karyawan untuk tujuan koperasi

## 3. Pengawas

- a. Mengawasi pelaksanaan kebijakan pengurus

- b. Memeriksa dan meneliti kebenaran buku-buku dan catatan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan usaha sekurang-kurangnya 3 bulan sekali dengan membuat berita acara pemeriksaan.
- c. Melaporkan hasil pemeriksaannya kepada pejabat melalui pengurus koperasi.
- d. Memeriksa dan meneliti neraca akhir tahun dan perhitungan hasil usaha.
- e. Membuat laporan tahunan secara tertulis

#### 4. Manajer

- a. Menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh pengurus.
- b. Memimpin dan memerintah serta mengontrol bagian-bagian yang ada di bawahnya.
- c. Bertanggung jawab terhadap pengurus atas kelancaran segala proses kegiatan operasional

#### 5. Bagian Tata Usaha

- a. Meningkatkan manajemen
- b. Peningkatan pengendalian intern masing-masing unit/bagian/seksi.
- c. Peningkatan kegiatan usaha.

#### 6. Bagian personalia

- a. Meningkatkan tata laksana kerja
- b. Menyelenggarakan pelayanan administrasi personil yang berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan.

- c. Menyajikan data-data personil yang mencakup SDM serta menjaga kerahasiaan penanganan masalah karyawan.
- d. Pemberdayaan personil menuju efektivitas/produktivitas kerja.
- e. Penambahan/pengurangan tugas-tugas mutasi disesuaikan kebutuhan dengan pertimbangan pendidikan formal, ketrampilan, dan pengalaman kerja.

#### 7. Bagian Keuangan

- a. Mengurusi masalah keuangan yang ada di KUD "BATU"
- b. Mencatat keluar masuknya uang yang digunakan untuk kegiatan operasional
- c. Mengadakan hubungan dengan bank atau lembaga kredit dalam hal mencari tambahan modal demi mengembangkan usaha di koperasi

#### 8. Bagian Keswan

- a. Meningkatkan penyuluhan dan pencegahan penyakit menular maupun penyakit individu
- b. Meningkatkan pelayanan pada anggota peternak dan kerjasama dengan dinas dan lembaga terkait pada pemuliaan sapi perah
- c. Pemberantasan penyakit keguguran
- d. Pengadaan tenaga dokter hewan
- e. Pengadaan satu seksi pendataan

#### 9. Unit Susu

- a. Pembenahan tata laksana kerja karyawan

- b. Meningkatkan penyuluhan persusuan pada anggota
- c. Meningkatkan koordinasi ketua kelompok
- d. Mempertahankan dan meningkatkan populasi sapi perah
- e. Meningkatkan mutu genetika
- f. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi susu

#### 10. Unit Proses Susu

- a. Meningkatkan produksi susu KSB dan Nandhi Murni dengan beraneka ragam rasa
- b. Memperbaiki design cup, botol, dan volume.
- c. Meningkatkan pangsa pasar bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dan Instansi Terkait

#### 11. Unit KPPS

- a. Memperluas pemasaran susu melalui agen dan pengecer
- b. Meningkatkan mutu pelayanan
- c. Memperluas jaringan/wilayah pasar

#### 12. Unit Saprotrak

- a. Meningkatkan serta menjaga kualitas pakan jadi
- b. Mencari bahan baku sebagai substitusi yang murah harganya serta terjamin kontinuitasnya
- c. Mengevaluasi hasil kerja serta kualitas Baprofeed melalui laboratorium
- d. Membantu para peternak dengan pakan pengganti hijauan



13. Unit Holtikultura

- a. Mengadakan kerjasama dengan unit-unit lain terkait dan kerjasama dengan pihak ketiga
- b. Meningkatkan omset penjualan
- c. Penambahan modal kerja
- d. Mengintensifkan penagihan piutang anggota

14. Unit Lebah

- a. Mengurangi beban biaya dengan cara memberi kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan produksi madu
- b. Mengoptimalkan produksi lebah
- c. Meningkatkan dan mengembangkan pemasaran madu kemasan
- d. Diversifikasi produk unit

15. Unit Waserda

- a. Meningkatkan penjualan barang pada anggota dan umum
- b. Menjamin kemitraan dengan para supplier

16. Unit Simpan Pinjam

- a. Meningkatkan pelayanan kepada anggota dan masyarakat umum dengan cara proses administrasi yang cepat dan tepat
- b. Pemberian pinjaman diperbesar dengan jaminan barang berharga dan surat berharga

17. Unit Listrik

- a. Menambah jumlah pelayanan listrik
- b. Meningkatkan pelayanan pada para pelanggan listrik

- c. Pencetakan rekening listrik
- d. Menjalin hubungan kerja yang baik dengan PT. PLN dan pihak-pihak yang terkait
- e. Meningkatkan fungsi tempat-tempat pelayanan yang ada di desa-desa

#### 4.1.6 Wilayah Kerja KUD “BATU”

Wilayah kerja KUD “BATU” terdiri dari tiga kecamatan yang didalamnya mencakup beberapa desa dan kelurahan. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Wilayah Kerja KUD “BATU”**

| No | Kecamatan | Desa/Kelurahan   |
|----|-----------|--|
| 1  | Batu      | 1. Kelurahan Sisir<br>2. Kelurahan Ngaglik<br>3. Desa Pesanggrahan<br>4. Kelurahan Songgokerto<br>5. Kelurahan Temas<br>6. Desa Oro-Oro Ombo<br>7. Desa Sidomulyo<br>8. Desa Sumberejo       |
| 2  | Bumiaji   | 1. Desa Punten<br>2. Desa Tulungrejo<br>3. Desasumbergondo<br>4. Desa Bulukerto<br>5. Desa Bumiaji<br>6. Desa Pandanrejo<br>7. Desa Gunungsari<br>8. Desa Giripurno<br>9. Desa Gunungbrantas |
| 3  | Junrejo   | 1. Desa Torongrejo<br>2. Desa Mojorejo<br>3. Desa Beji<br>4. Desa Junrejo<br>5. Desa Tlekung<br>6. Desa Dadaprejo<br>7. Desa Pendem  |

**Sumber** :Profil KUD “BATU”, Tahun 2015

#### **4.1.7 Bidang Usaha KUD “BATU”**

Bidang usaha di dalam KUD "BATU" terdiri dari 11 unit usaha, antara lain:

- a. Unit Susu Sapi Perah
- b. Unit Pengelolaan Susu
- c. Unit Pakan Ternak
- d. Unit SP Holtikultura
- e. Unit Waserda
- f. Unit Simpan Pinjam
- g. Unit Pelayanan Listrik
- h. Unit KPPS
- i. Unit Pertanian
- j. Unit Lebah
- k. Unit Swalayan

Di samping unit-unit usaha di atas, KUD “BATU” juga melaksanakan kegiatan usaha yang lebih ditekankan pada aspek sosial yaitu Dana Setia Kawan (DSK), kegiatan usaha ini dipergunakan untuk membantu anggota yang mendapat musibah.

#### **4.1.8 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

##### **a. Ketenagakerjaan**

Jumlah karyawan pada KUD “BATU” sampai dengan akhir tahun 2013 sebanyak 152 orang. Jumlah karyawan ini mengalami penurunan dibandingkan dengan pada tahun 2012.

Hal ini dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

|                  |  |
|------------------|--|
| Akhir tahun 2012 | : 166 orang, Pria : 119 orang, Wanita : 47 orang |
| o Masuk          | : - orang, Pria :- orang, Wanita :- orang        |
| o Keluar         | : 14 orang, Pria : 12 orang, Wanita : 2 orang    |
| Akhir tahun 2013 | : 152 orang, Pria : 107 orang, Wanita : 45 orang |

#### **b. Jam Kerja Karyawan**

Jam kerja karyawan pada KUD “BATU” selama 6 hari, yaitu mulai Senin hingga Sabtu. Adapun jam kerjanya dimulai pukul 08.00-14.00.

#### **4.1.9 Lingkup Pemasaran KUD “BATU”**

Ada dua jenis produk yang dipasarkan oleh KUD “BATU”, yaitu:

##### **1. Susu segar**

susu segar ini ditampung dari para anggota dan kemudian didinginkan dalam bak penampungan. Setelah susu didinginkan selanjutnya susu segar disetor ke PT. Nestle yang berlaku sebagai Industri Pengolahan Susu (IPS).

##### **2. Susu Pasteurisasi**

Susu Pasteurisasi yang diproduksi dan dipasarkan oleh KUD “BATU” terdiri dari dua merk, yaitu:

- a. Susu Pasteurisasi “Nandhi Murni” ini dipasarkan di unit KPPS yang berlokasi di BATU.
- b. Susu Pasteurisasi “Koperasi Susu Batu” (KSB) yang didistribusikan kepada PT. Putih Lestari Bandung. Lingkup pemasarannya mencakup Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat.

## 4.2 Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Pada penelitian ini mendiskripsikan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 60 responden yaitu karyawan pada KUD Batu dan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, tingkat pendidikan dan usia berdasarkan hasil tersebut maka karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Jumlah masing-masing jenis kelamin para karyawan pada KUD Batu, dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-Laki     | 46               | 76,67%     |
| Perempuan     | 14               | 23,33%     |
| Jumlah        | 60               | 100%       |

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2015

Dari Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari 60 responden yaitu para PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang menunjukkan bahwa sebanyak 46 responden atau sebesar 76,67% adalah laki-laki dan 14 responden atau 23,33% adalah perempuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat membuktikan bahwa sebagian besar karyawan adalah laki-laki, hal tersebut terkait dengan beban kerja yang tinggi yang harus diselesaikan oleh karyawan.

## 2. Masa Kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dikelompokkan pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Lama Bekerja        | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------------|------------------|------------|
| < dari 1 tahun      | 6                | 10%        |
| 1 tahun – 3 tahun   | 12               | 20%        |
| 4 tahun – 6 tahun   | 24               | 40%        |
| 7 tahun – 9 tahun   | 13               | 21,67%     |
| 10 tahun – 12 tahun | 3                | 5%         |
| > dari 12 tahun     | 2                | 3,33%      |
| Jumlah              | 42               | 100%       |

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, dari 42 responden para karyawan pada KUD Batu menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja pada perusahaan yaitu selama 4 tahun sampai 6 tahun dengan jumlah responden yaitu sebanyak 24 responden atau 40%.

## 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan pada KUD Batu secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Tingkat Pendidikan    | Jumlah Responden | Prosentase |
|-----------------------|------------------|------------|
| SD                    | 1                | 1,67%      |
| SMP                   | 8                | 13,33%     |
| SMU/ Sederajat        | 23               | 38,33%     |
| Diploma (D1, D2 & D3) | 9                | 15%        |
| S1                    | 19               | 31,67%     |
| Jumlah                | 60               | 100%       |

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.4, dari 60 responden yaitu para karyawan pada KUD Batudapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau 1,67% memiliki tingkat pendidikan SD, sebanyak 8 responden atau 13,33% memiliki tingkat pendidikan SMP, sebanyak 23 responden atau 38,33% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Umum dan sebanyak 9 responden atau 15% mempunyai tingkat pendidikan Diploma (D1, D2 dan D3) dan sebanyak 19 responden atau 31,67% memiliki tingkat pendidikan S1. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yaitu SMU/ Sederajat dengan jumlah responden yaitu 23 responden atau 38,33%.

#### 4. Tingkat Usia Responden

Karakteristik usia responden yaitu para karyawan pada KUD Batu dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|------------|
| <20 tahun     | 5                | 8,33%      |
| 21 - 30 tahun | 15               | 25%        |
| 31 – 40 tahun | 34               | 56,67%     |
| 41 – 50 tahun | 5                | 8,33%      |
| > 50 tahun    | 1                | 1,67%      |
| Jumlah        | 60               | 100%       |

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.5 maka dapat diketahui bahwa dari 60 responden yaitu para karyawan pada KUD Batu menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 8,33% berusia < 20 tahun, 15 responden atau 25% berusia 21 – 30 tahun, sebanyak 34 responden atau 56,67% berusia 31-40 tahun dan sebanyak 5 responden atau 8,33% berusia 41 – 50 tahun serta

terdapat 1 responden atau 1,67% yang berusia >50 tahun dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan adalah berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 56,67%. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan memiliki usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga dapat bekerja secara maksimal di perusahaan.

### **4.3 Uji Instrumen**

#### **4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja karyawan pada KUD Batu. Nilai kritik dari pengujian ini adalah 0,204 dengan  $DF = N-1$  taraf signifikan 0,05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritik ( $r$ ). Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

| Item              | Validitas<br>(Angka korelasi) | Nilai $r_{Tabel}$<br>N=60; $\alpha=5\%$ | Hasil Uji |
|-------------------|-------------------------------|---|-----------|
| X <sub>1.1</sub>  | 0,365                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.2</sub>  | 0,455                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.3</sub>  | 0,489                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.4</sub>  | 0,645                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.5</sub>  | 0,460                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.6</sub>  | 0,512                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.7</sub>  | 0,552                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.8</sub>  | 0,533                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.9</sub>  | 0,362                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.10</sub> | 0,632                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.11</sub> | 0,634                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.12</sub> | 0,729                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.13</sub> | 0,640                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.14</sub> | 0,569                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.15</sub> | 0,561                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.16</sub> | 0,592                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.17</sub> | 0,671                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>1.18</sub> | 0,394                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.1</sub>  | 0,550                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.2</sub>  | 0,522                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.3</sub>  | 0,418                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.4</sub>  | 0,520                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.5</sub>  | 0,656                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.6</sub>  | 0,664                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.7</sub>  | 0,548                         | 0,204                                   | Valid     |
| X <sub>2.8</sub>  | 0,569                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.1</sub>  | 0,286                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.2</sub>  | 0,496                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.3</sub>  | 0,562                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.4</sub>  | 0,656                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.5</sub>  | 0,766                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.6</sub>  | 0,587                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.7</sub>  | 0,533                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.8</sub>  | 0,555                         | 0,204                                   | Valid     |
| Y <sub>1.9</sub>  | 0,303                         | 0,204                                   | Valid     |

Sumber: Data primer diolah, 2015

Dari Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja karyawan pada KUD Batu adalah valid, karena terbukti bahwa

nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%. Makna valid tersebut yaitu menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel penelitian secara tepat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik serta kinerja karyawan pada KUD Batu.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan. Untuk melihat reliabel atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien reliabilitas (*coefisient of reliability*). Nilai koefisien tersebut berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1 menunjukkan makin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel bilamana *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 di bawah:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Item                       | Koefisien Reliabilitas | Hasil Uji |
|----------------------------|------------------------|-----------|
| Lingkungan kerja fisik     | 0,741                  | Reliabel  |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,730                  | Reliabel  |
| Kinerja karyawan           | 0,706                  | Reliabel  |

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Makna dari hasil uji reliabel yaitu semua instrumen dalam penelitian ini apabila dilakukan

pengujian ulang dapat menghasilkan hasil yang sama untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu

#### 4.4 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebarkan maka secara lengkap dapat didiskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

|                   | SS |      | S  |      | CS |      | TS |   | STS |   | Mean |
|-------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|------|
|                   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | % | F   | % |      |
| X <sub>1.1</sub>  | 2  | 3,3  | 38 | 63,3 | 20 | 33,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,70 |
| X <sub>1.2</sub>  | 5  | 8,3  | 35 | 58,3 | 20 | 33,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,75 |
| X <sub>1.3</sub>  | 6  | 10   | 36 | 60   | 18 | 30   | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,80 |
| X <sub>1.4</sub>  | 7  | 11,7 | 40 | 66,7 | 13 | 21,7 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,90 |
| X <sub>1.5</sub>  | 3  | 5    | 40 | 66,7 | 17 | 28,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,77 |
| X <sub>1.6</sub>  | 11 | 18,3 | 36 | 60   | 13 | 21,7 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,97 |
| X <sub>1.7</sub>  | 9  | 15   | 36 | 60   | 15 | 35   | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,90 |
| X <sub>1.8</sub>  | 7  | 11,7 | 42 | 70   | 11 | 18,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,93 |
| X <sub>1.9</sub>  | 12 | 20   | 36 | 60   | 12 | 20   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,00 |
| X <sub>1.10</sub> | 10 | 16,7 | 33 | 55   | 17 | 28,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,88 |
| X <sub>1.11</sub> | 14 | 23,3 | 31 | 51,7 | 15 | 25   | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,98 |
| X <sub>1.12</sub> | 11 | 18,3 | 30 | 50   | 19 | 31,7 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,87 |
| X <sub>1.13</sub> | 10 | 16,7 | 33 | 55   | 17 | 28,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,88 |
| X <sub>1.14</sub> | 14 | 23,3 | 35 | 58,3 | 11 | 18,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,05 |
| X <sub>1.15</sub> | 12 | 20   | 30 | 50   | 18 | 30   | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,90 |
| X <sub>1.16</sub> | 7  | 11,7 | 36 | 60   | 17 | 28,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,83 |
| X <sub>1.17</sub> | 7  | 11,7 | 39 | 65   | 14 | 23,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,88 |
| X <sub>1.18</sub> | 7  | 11,7 | 42 | 70   | 11 | 18,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,93 |
| Mean Variabel     |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   | 3,88 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

Keterangan:

X<sub>1.1</sub> :Penerangan yang memadai

X<sub>1.2</sub> :Pemerataan distribusi cahaya

X<sub>1.3</sub> :Kualitas fasilitas pencahayaan memadai

X<sub>1.4</sub> :Aroma/bau-bauan membuat betah berada dalam ruangan kerja

X<sub>1.5</sub> :Aroma/ bau-bauan menimbulkan perasaan nyaman

- X<sub>1.6</sub> :Aroma ruangan yang sering berganti memberikan kenyamanan dalam bekerja.
- X<sub>1.7</sub> :Berfungsinya ventilasi udara
- X<sub>1.8</sub> :Kelancaran sirkulasi udara
- X<sub>1.9</sub> :Kuantitas ventilasi mencukupi.
- X<sub>1.10</sub> :Keadaan ruang kerja selalu bersih
- X<sub>1.11</sub> :Kebersihan ruang kerja selalu terjaga
- X<sub>1.12</sub> :Tersedianya fasilitas tempat sampah yang memadai.
- X<sub>1.13</sub> :Peralatan kerja menimbulkan suara bising
- X<sub>1.14</sub> :Suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi
- X<sub>1.15</sub> :Adanya ruangan yang kedap suara memberikan kemudahan dalam bekerja.
- X<sub>1.16</sub> :Tersedianya alat pemadam kebakaran
- X<sub>1.17</sub> :Tersedianya sirine untuk kondisi yang membahayakan
- X<sub>1.18</sub> :Tersedianya alat pengaman ketika terjadi kebakaran.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai rata-rata sebesar 3,88, hasil tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan masuk dalam kategori baik. Hasil baik menunjukkan bahwa penerangan, aroma/bau-bauan, udara, kebersihan, suara dan keamanan yang terdapat di perusahaan telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga memberikan dukungan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.

Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai penerangan yang memadai yaitu sebesar 3,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini jumlah penerangan yang disediakan oleh perusahaan belum mendukung proses operasional di perusahaan. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 yang masuk dalam kategori sangat baik. Kenyataan ini menunjukkan bahwa suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi.

**Tabel 4.9****Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik  
(X<sub>2</sub>)**

|                  | SS |      | S  |      | CS |      | TS |     | STS |   | Mean |
|------------------|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|---|------|
|                  | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %   | F   | % |      |
| X <sub>2.1</sub> | 9  | 15   | 30 | 50   | 20 | 33,3 | 1  | 1,7 | 0   | 0 | 3,78 |
| X <sub>2.2</sub> | 6  | 10   | 34 | 56,7 | 20 | 33,3 | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,77 |
| X <sub>2.3</sub> | 3  | 5    | 37 | 61,7 | 20 | 33,3 | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,72 |
| X <sub>2.4</sub> | 8  | 13,3 | 27 | 45   | 25 | 41,7 | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,72 |
| X <sub>2.5</sub> | 6  | 10   | 32 | 53,3 | 22 | 36,7 | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,73 |
| X <sub>2.6</sub> | 5  | 8,3  | 26 | 43,3 | 29 | 48,3 | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,60 |
| X <sub>2.7</sub> | 5  | 8,3  | 31 | 51,7 | 24 | 40   | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,68 |
| X <sub>2.8</sub> | 1  | 1,7  | 34 | 56,7 | 25 | 41,7 | 0  | 0   | 0   | 0 | 3,60 |
| Mean Variabel    |    |      |    |      |    |      |    |     |     |   | 3,70 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

**Keterangan:**

- X<sub>2.1</sub> : Adanya petunjuk dalam pelaksanaan tugas  
 X<sub>2.2</sub> : Jaminan keamanan dalam proses pelaksanaan kerja  
 X<sub>2.3</sub> : Jalanan komunikasi dua arah antara pemimpin  
 X<sub>2.4</sub> : Memperlihatkan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan  
 X<sub>2.5</sub> : Adanya hubungan baik dengan pimpinan  
 X<sub>2.6</sub> : Kondisi kerja yang nyaman  
 X<sub>2.7</sub> : Supervisor yang berkompeten  
 X<sub>2.8</sub> : Rekan kerja yang menyenangkan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai rata-rata lingkungan kerja non fisik sebesar 3,70. Artinya bahwa dalam bekerja diperusahaan karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang terdapat diperusahaan dalam hal ini mengenai desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja menurut karyawan masuk dalam kategori baik. Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai kondisi kerja diperusahaan nyaman dengan nilai sebesar 3,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini karyawan belum secara maksimal

merasakan tingkat kenyamanan dalam bekerja diperusahaan. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai adanya petunjuk dalam pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Adanya petunjuk dalam bekerja dapat digunakan oleh perusahaan adanya mekanisme atau petunjuk dalam pelaksanaan tugas.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|                  | SS |      | S  |      | CS |      | TS |   | STS |   | Mean |
|------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|------|
|                  | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | % | F   | % |      |
| Y <sub>1.1</sub> | 3  | 5    | 34 | 56,7 | 23 | 38,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,67 |
| Y <sub>1.2</sub> | 3  | 5    | 35 | 58,3 | 22 | 36,7 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,68 |
| Y <sub>1.3</sub> | 7  | 11,7 | 26 | 43,3 | 27 | 45   | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,67 |
| Y <sub>1.4</sub> | 5  | 8,3  | 23 | 38,3 | 32 | 53,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,55 |
| Y <sub>1.5</sub> | 10 | 16,7 | 21 | 35,0 | 29 | 48,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,68 |
| Y <sub>1.6</sub> | 7  | 11,7 | 34 | 56,7 | 19 | 31,7 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,80 |
| Y <sub>1.7</sub> | 4  | 6,7  | 24 | 40   | 32 | 53,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,53 |
| Y <sub>1.8</sub> | 4  | 6,7  | 18 | 30   | 38 | 63,3 | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,43 |
| Y <sub>1.9</sub> | 2  | 3,3  | 31 | 51,7 | 27 | 45   | 0  | 0 | 0   | 0 | 3,58 |
| Mean Variabel    |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   | 3,62 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2015

**Keterangan:**

Y<sub>1.1</sub> : Dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja

Y<sub>1.2</sub> : Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja

Y<sub>1.3</sub> : Jaminan atas kualitas produk

Y<sub>1.4</sub> : Kesesuaian pencapaian target kerja yang dilakukan karyawan dalam perusahaan

Y<sub>1.5</sub> : Mampu menyelesaikan pekerjaan dibebankan perusahaan

Y<sub>1.6</sub> : Melebihi target yang telah ditetapkan

Y<sub>1.7</sub> : Keefektifan karyawan dalam penggunaan waktu kerja

Y<sub>1.8</sub> : Pemanfaatan jam kerja oleh karyawan

Y<sub>1.9</sub> : Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu

Hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,62. Artinya bahwa dalam bekerja diperusahaan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara kualitas, kuantitas dan waktu

penyelesaian pekerjaan. Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai mampu memanfaatkan jam kerja yang ditetapkan perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,43. Rendahnya hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sering meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja berlangsung. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai mampu bekerja melebihi target yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 yang masuk dalam kategori baik. Artinya bahwa karyawan mengikuti aturan kerja lembur yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga hasil kerja yang dicapai melebihi target yang telah ditetapkan.

#### 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan KUD Batu, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan.

**Tabel 4.11**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Variabel               | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Keterangan |
|------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|------------|
|                        | B                           | Beta                      |       |       |            |
| (Constant)             | 15,087                      |                           |       |       |            |
| X <sub>1</sub>         | 0,112                       | 0,360                     | 3,098 | 0,003 | Signifikan |
| X <sub>2</sub>         | 0,319                       | 0,466                     | 4,007 | 0,000 | Signifikan |
| R : 0,755              |                             |                           |       |       |            |
| R <sup>2</sup> : 0,570 |                             |                           |       |       |            |
| Adjusted R2 : 0,555    |                             |                           |       |       |            |
| Fhitung : 37,723       |                             |                           |       |       |            |
| Sig.F : 0,000          |                             |                           |       |       |            |
| Ftabel : 2,9752        |                             |                           |       |       |            |
| t tabel : 2,0452       |                             |                           |       |       |            |

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2015.

Perhitungan regresi linier berganda untuk memprediksi besarnya variabel terikat terhadap variabel bebas. Persamaan regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,360X_1 + 0,466X_2 + e$$

#### 4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Parsial

Dari Tabel 4.11, maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Batu(Y). Dengan koefisien sebagai berikut:

$b_1 = 0,360$  merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan KUD Batu (Y), artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif sebesar 0,360 terhadap kinerja karyawan KUD Batu, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_2 = 0,466$  merupakan slope atau koefisien arah variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan KUD Batu(Y), artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif sebesar 0,466 terhadap kinerja karyawan KUD Batu, jika variabel lainnya dianggap konstan.



$e$  = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

#### **4.5.2 Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai Adj. R. Square ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,555.

Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel kinerja karyawan KUD Batusebesar 55,5%, sedangkan sisanya sebesar 45% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan non fisik menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,755. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

#### **4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik atau belum, maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi ekonometrika. Evaluasi ekonometrika terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### a. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode uji sampel *Kolmogorov-Smirnov* dengan *test distribution normal* dimana kriteria yang digunakan yaitu: jika  $\text{Sig} > \text{taraf signifikansi } (\alpha = 0,05)$  maka data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dapat disajikan pada Tabel 4.12

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Normalitas Data**

| Variabel       | Sig.  | Standar | Hasil                |
|----------------|-------|---------|----------------------|
| X <sub>1</sub> | 0,430 | 0,05    | Berdistribusi normal |
| X <sub>2</sub> | 0,220 | 0,05    | Berdistribusi normal |
| Y              | 0,207 | 0,05    | Berdistribusi normal |

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh Santoso (2002:203) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dari besarnya VIF (*Variance Inflating Factor*) dan *tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menurut Santoso (2002:206) adalah:

- Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
- Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

| Model                      | <i>Collinerity Statistics</i> |       |
|----------------------------|-------------------------------|-------|
|                            | Tolerance                     | VIF   |
| Lingkungan kerja fisik     | 0,956                         | 1,018 |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,986                         | 1,022 |

Sumber: Data primer diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

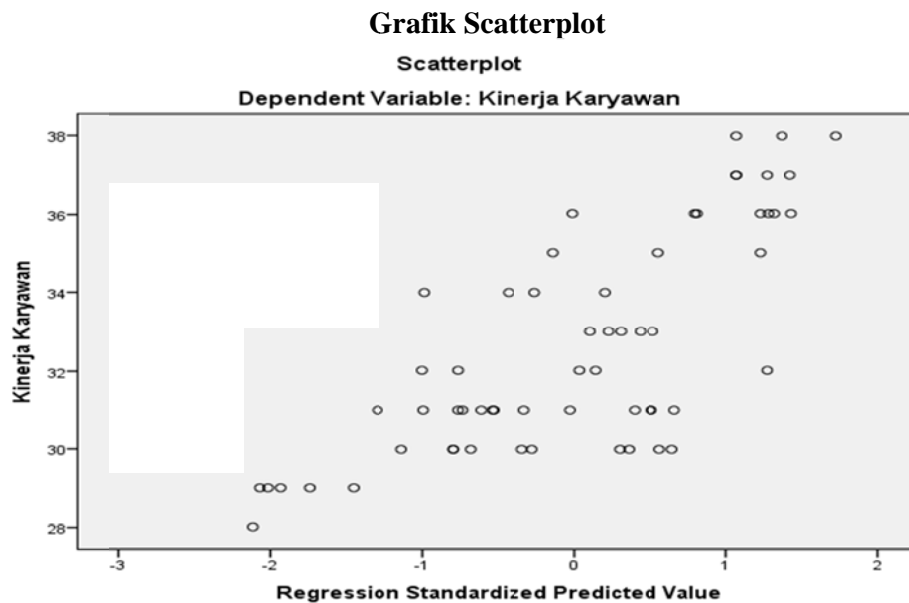
Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2002:208). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik *scatterplot*.

Lebih lanjut menurut Santoso (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat disajikan pada Gambar 4.2 berikut:

**Gambar 4.2**



Sumber: Data Primer Diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga

dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas heteroskedastisitas.

#### 4.7 Hasil pengujian Hipotesis

##### 4.7.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Hasil Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*), dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{Tabel}$  pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) atau perbandingan nilai signifikan F. Apabila  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  atau nilai  $Sig.F < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  atau nilai  $Sig.F > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima. Berdasarkan hasil analisis maka hasil uji F dapat disajikan pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

| Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )   | $F_{tabel}$  | Keterangan                       |
|--|--|----------------------------------|
| Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan KUD Batu | $F_{hitung} = 37,723$<br>$F_{Tabel} = 2,479$<br>$Sig. F = 0,000$ | $H_a$ diterima/<br>$H_0$ ditolak |

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan  $Df_1 = 2$  dan  $Df_2 = 57$  pada alpha sebesar 5% diperoleh  $F_{Tabel}$  sebesar 2,479 sedangkan  $F_{hitung}$ nya diperoleh sebesar 37,723 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara serentak variabel lingkungan kerja yang

meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Batu(Y).

#### 4.7.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan KUD Batu, maka digunakan uji t (*t- test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan tTabel, sedangkan nilai t Tabel pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,980 pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) atau perbandingan nilai signifikan t. Apabila  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  atau nilai  $Sig.t < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, sebaliknya  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  atau nilai  $Sig.t > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t.

**Tabel 4.15**  
**Perbandingan Antara Nilai t<sub>hitung</sub> Dengan t<sub>Tabel</sub>**

| Variabel   | Nilai   | Status     |
|--|---|------------|
| Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu     | t hitung = 3,098<br>Sig. t = 0,003<br>t Tabel = 1,980 | Signifikan |
| Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu | t hitung = 4,007<br>Sig. t = 0,000<br>t Tabel = 1,980 | Signifikan |

Sumber: Data primer diolah

Dari uraian hasil  $t_{hitung}$  dan  $t_{Tabel}$  di atas maka dapat diuraikan hasil analisis secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan KUD Batu(Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,980. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 6,960, karena nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  ( $6,960 > 1,980$ ) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu.
2. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan KUD Batu(Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai Tabel sebesar 1,980. Dengan pengujian statistik diperoleh nilai t hitung sebesar 3,093, karena nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  ( $3,093 > 1,980$ ) maka disimpulkan bahwa maka secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Batu.

#### **4.7.3 Penentuan Variabel Bebas Yang Mempunyai Pengaruh Dominan**

Adapun untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dapat diketahui dari hasil perbandingan koefisien regresi masing-masing variabel. Dengan menggunakan *standardized Coefficient Beta* mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel *independent* (bebas) yaitu mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik.

**Tabel 4.16**  
**Tabel *standardized Coefficient Beta***

| Variabel                   | <i>Standardized Coefficient Beta</i> |
|----------------------------|--------------------------------------|
| Lingkungan kerja fisik     | 0,360                                |
| Lingkungan kerja non fisik | 0,466                                |

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil koefisien regresi (b) masing-masing variabel dapat diketahui bahwa lingkungan non fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Batu. Hal tersebut dikarenakan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) pada variabel tersebut mempunyai nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel yang lain.

#### **4.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan masuk dalam kategori baik. Kondisi baik tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan merasakan kondisi penerangan, aroma/ bau bau, udara, kebersihan, suara dan keamanan memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai penerangan yang memadai yaitu sebesar 3,70. Kondisi ini menjadi masukan kepada perusahaan terkait dengan kondisi penerangan yang terdapat di perusahaan,



yaitu dengan menambah jumlah penerangan sehingga selain meningkatkan keamanan di lingkungan perusahaan juga memberikan dukungan dalam upaya meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja diperusahaan. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai suara dari peralatan tidak mengganggu konsentrasi, dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 yang masuk dalam kategori sangat baik. Kondisi ini menjadikan masukan kepada perusahaan untuk menyusun tata letak peralatan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa semakin mendukung upaya peningkatan kerja karyawan. Semakin baiknya lingkungan kerja fisik yang meliputi kondisi penerangan yang mencukupi, kondisi bau-bauan yang menciptakan kenyamanan dalam bekerja, semakin baiknya kondisi sirkulasi udara, kebersihan lingkungan disekitar perusahaan, suara peralatan yang tidak mengganggu aktivitas karyawan dan tersedianya jaminan keamanan dalam bekerja mampu meningkatkan pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Hasil analisis juga memberikan gambaran mengenai upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik menjadikan atau mendukung aktivitas operasional. Hasil analisis didukung oleh

Sedarmayanti (2009) dimana lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di perusahaan maka akan memberikan dukungan dalam upaya peningkatan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Pencapaian kinerja tersebut pada dasarnya merupakan aktivitas perusahaan yang terencana sehingga pada akhirnya upaya memaksimalkan potensi karyawan dalam hal ini peningkatan kinerja dapat dilakukan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusdarwati (1999), Faizal Riza Hazmi (2010) dan Fariz Ramanda (2013) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada KUD Batu**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik yang terdapat di perusahaan masuk dalam kategori baik. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kondisi lingkungan kerja non fisik dalam hal ini meliputi desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja sesuai dengan harapan karyawan

sehingga mendukung proses penyelesaian pekerjaan. Skor rata-rata yang memiliki nilai terendah yaitu mengenai kondisi kerja perusahaan nyaman dengan nilai sebesar 3,60. Hal ini dapat digunakan perusahaan untuk lebih berupaya meningkatkan kenyamanan para karyawan dalam bekerja perusahaan yaitu selalu menjaga hubungan baik antara pimpinan dan karyawan yang terdapat perusahaan sehingga kondisi kerja yang nyaman dapat terwujud. Skor rata-rata tertinggi yaitu mengenai adanya petunjuk dalam pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Adanya petunjuk dalam bekerja dapat digunakan oleh perusahaan adanya petunjuk dalam pelaksanaan tugas, yaitu dengan memberikan buku panduan kerja kepada setiap karyawan sehingga karyawan selalu mengikuti ketentuan atau prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil analisis maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa semakin mendukung upaya peningkatan kerja karyawan. Adanya pengaruh signifikan menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja non fisik dalam hal ini mengenai semakin baiknya desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011:26) yaitu: "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan terkait dengan peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan kondisi lingkungan kerja non fisik dan pada akhirnya menjadikan aktivitas operasional perusahaan dapat secara maksimal dilakukan.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusdarwati (1999), Faizal Riza Hazmi (2010) dan Fariz Ramanda (2013) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan juga memberikan gambaran mengenai sejauh karyawan mampu bekerja secara maksimal karena adanya kondisi kerja yang baik. Secara simultan hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Jadi perubahan lingkungan kerja mempengaruhi atas pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang

bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya tingkat kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak dapat diragukan lagi (Ahyari, 2009:125).